

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR  
TERHADAP KINERJA GURU DI SD SE-KECEMATAN  
LEMONG PESISIR BARAT**

**OLEH:  
ERLY RAHMAWATI  
NPM: 1886131012**

**Tesis**

**Diajukan Untuk Diujikan Dalam Sidang Tertutup Dalam Melengkapi  
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Dalam  
Ilmu Tarbiyah Dan Pendidikan Agama Islam**



**PROGRAM PASCASARJANA (PPS) UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H / 2021 M**

# **TESIS**

Diajukan Untuk Melengkapi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister  
Manageman Pendidikan Islam (M.M.Pd) Dalam Ilmu Managemen Pendidikan  
Islam

Oleh

**ERLY RAHMAWATI**  
**NPM: 1886131012**

Pembimbing I: Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag  
Pembimbing II: Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

**Jurusan: Manajeman Pendidikan Islam**



**PROGRAM PASCASARJANA (PPS) UNIVERSITAS ISLAM**  
**NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**1443 H / 2021 M**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Alamat: Jl. Zainal Abidin Pagar Alam Labuhan Ratu Kedaton Telp. (0721) 787392. Fax (0721) 787392  
Bandar Lampung (35142)

**PERSETUJUAN**

Judul Tesis : **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN  
MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU DI SD  
SE-KECEMATAN LEMONG PESISIR BARAT**

Nama : **ERLY RAHMAWATI**

NPM : **1886131012**

Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**

Telah diujikan dalam ujian Terbuka pada Program Pascasarjana Universitas Islam  
Negeri Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, November 2021

**MENYETUJUI**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag**  
**NIP.196010201988031005**

**Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd**  
**NIP.196608171995121002**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**Dr. Hj. Yetri., M.Pd**  
**NIP.196512151994032001**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Alamat: Jl. Zainal Abidin Pagar Alam, Labuhan Ratu Kedaton Telp. (0721) 787392. Fax (0721) 787392  
Bandar Lampung (35142)

**PENGESAHAN**

Tesis yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU DI SD SE-KECAMATAN LEMONG PESISIR BARAT”** Ditulis oleh **ERLY RAHMAWATI**, Nomor Pokok Mahasiswa **1886131012**, telah diajukan dalam Ujian Terbuka Tesis pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

**TIM PENGUJI**

**Ketua** : Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag

(.....)

**Sekretaris** : Dr. H. Andi Thahir, M.A

(.....)

**Penguji I** : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

(.....)

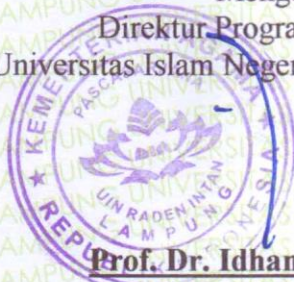
**Penguji II** : Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag

(.....)

**Penguji III** : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

(.....)

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung



**Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag**  
**NIP.196010201988031005**

Tanggal Lulus Ujian Terbuka 25 Agustus 2021



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Erly Rahmawati

NPM : 1886131012

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana  
UIN Raden Intan Lampung

Menyatakan bahwa tesis ini yang berjudul: ***“Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat”*** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpanan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 2 September 2021  
Penulis,

**Erly Rahmawati**  
NPM: 1886131012

# **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU DI SD SE-KECEMATAN LEMONG PESISIR BARAT**

**ABSTRAK**  
**Oleh ERLY RAHMAWATI**

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dalam penelitian kuantitatif berwujud bilangan (skor, peringkat, atau frekuensi). Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional untuk mencari ada tidaknya pengaruh antara pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SD Se-Kecamatan Lemong yang terdiri 16 Sekolah Dasar dengan jumlah guru 179 dan mengambil 64 guru sebagai sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengalaman mengajar dengan kinerja guru di SD se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat dengan sumbangan efektif variabel pelatihan guru tersebut sebesar 21,2%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman mengajar guru dengan kinerja guru di SD se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat dengan sumbangan efektif variabel pengalaman mengajar guru tersebut sebesar 16,3%. Analisis regresi ganda menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F_{hitung}$  sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja guru di SD se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat. Berdasarkan pengaruh tersebut menginformasikan bahwa semakin baik pengalaman mengajar guru menjadikan kinerja guru di SD se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk pengalaman mengajar guru maka semakin rendah pula kinerja guru. Sumbangan efektif kedua variabel bebas tersebut sebesar 26,7%.

**Kata Kunci:** Pelatihan Guru, Pengalaman Mengajar, Kinerja Guru, Lemong Pesisir Barat

# **THE EFFECT OF TRAINING AND TEACHING EXPERIENCES ON TEACHER PERFORMANCE IN ELEMENTARY SCHOOL DISTRICTS SECATAN LEMONG PESISIR BARAT**

**ABSTRACT**  
**By ERLY RAHMAWATI**

The success of teachers in the learning process is largely determined by the performance of teachers as educators. Performance is work performance, work implementation, work achievement, work results or performance. Performance is influenced by external factors and internal factors. Internal factors are the drive to work, responsibility for the task, and interest in the task. While external factors are appreciation for assignments, opportunities for development, attention from the principal, interpersonal relationships among teachers, training, guided discussion groups, and library services. Teacher performance is the ability of a teacher to carry out learning tasks in schools or madrasas and is responsible for students under his guidance by increasing student learning achievements.

This study uses quantitative methods. The data in quantitative research is in the form of numbers (scores, rankings, or frequencies). Meanwhile, the approach used is a correlational approach to find out whether there is an influence between training and teaching experience on teacher performance in elementary school in district of Lemong which consists of 16 elementary schools with 179 teachers. and took 64 teachers as a sample.

The results showed that the significance value of tcount was 0.000 less than 0.05. This means that there is a positive and significant relationship between teaching experience and teacher performance in elementary schools throughout the District of Lemong Pesisir Barat with the effective contribution of the teacher training variable being 21.2%. There is a significant effect between the teacher's teaching experience and the teacher's performance in elementary schools throughout the District of Lemong Pesisir Barat with the effective contribution of the teacher's teaching experience variable of 16.3%. Multiple regression analysis shows that the significance value of Fcount of 0.000 is less than 0.05. There is a significant effect between training and teacher performance in elementary schools throughout the District of Lemong Pesisir Barat. Based on this influence, informing that the better the teacher's teaching experience makes the teacher's performance in elementary schools throughout the District of Lemong Pesisir Barat also increase. On the other hand, the worse the teacher's teaching experience, the lower the teacher's performance. The effective contribution of the two independent variables is 26.7%.

**Keywords:** Teacher Training, Teaching Experience, Teacher Performance, District of Lemong Pesisir Barat

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Transliterasi Huruf Arab dan Latin

Penulisan tesis ini menggunakan pedoman transliterasi Arab Latin yang dikeluarkan oleh Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung tahun 2010, sebagai berikut:

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	Tidak dilambangkan	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṡ	غ	ġ
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	هـ	h
ش	sy	ء	’
ص	ṡ	ی	y
ض	ḍ		

### B. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan huruf	Huruf dan tanda
اى	â
ي	î
و	û

Pedoman transliterasi ini di modifikasikan dari: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan, Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Proyek pengkajian dan pengembangan Lektur Pendidikan Agama, Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta, 2003.



## MOTTO

اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

“Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah, Yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.” (QS. Al-Alaq 3-5)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan *Bismillahirrahmanirrahim*, ku persembahkan Tesis ini kepada orang-orang yang tidak pernah lelah mencintai, menemani, mensupport, mendoakanku di antaranya:

1. Orang tua kami ayah Fahrurrazi dan ibu Hayani, bapak Ratman dan ibu Zeni Kurniawati, ayah Raswan R dan ibu Elly Yanti yang telah menjadi orang tua terbaik dan luar biasa sepanjang sejarah.
2. Untuk suamiku Gharas Umara dan putriku Gheliya Umara semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
3. Untuk Adik-adikku tersayang Reza Fatoni Jr dan Irgi Alfatir yang masih terus memberikan dukungan hingga saat ini.
4. Kawan satu perjuangan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2018 telah banyak memberikan bantuan dan dukungan semangat kepada penulis, semoga kita semua akan lebih sukses pada masa yang akan datang.
5. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama Erly Rahmawati dilahirkan di Temanggung pada tanggal 15 juli 1995 anak pertama dari pasangan ayahanda Fahrurrazi dan ibunda Zeni Kurniawati.

Penulis mengawali pendidikan dimulai dari SD N 1 Malaya tahun 2002 dan lulus tahun 2008, kemudian melanjutkan ke SMP 3 Lemong tahun 2008 dan lulus tahun 2010, sekolah menengah atas di MAN KRUI lulus 2010 dan lulus tahun 2013. Kemudian melanjutkan ke perguruan tinggi di IAIN Raden Intan Lampung kini menjadi UIN, Pada tahun 2012 lulus pada tahun 2017 di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Penulis telah berkeluarga dan memiliki suami bernama Gharas Umara dan memiliki satu orang putri bernama Gheliya Umara.

Demikina riwayat hidup penulis ditulis dengan sebenar-benarnya.

Bandar Lampung, 02 September 2021

Penulis



## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan Mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kasih sayang, serta anugerah yang tak terhingga kepada Penulis sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini, serta shalawat dan pujian kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan contoh akhlakul kharimah bagi seluruh muslim di seluruh penjuru dunia.

Terwujudnya Tesis ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Magister Pendidikan Islam S2 pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan PASCA UIN Raden Intan Lampung, dengan judul: **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SE-KECAMATAN LEMONG”** ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik petunjuk maupun saran, langsung maupun tidak langsung terutama di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan tesis ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan juga waktu. Namun inilah terbaik yang dapat penulis lakukan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan bagi penyempurnaan tesis ini.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya dan dalam sedalam-dalamnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam proses penulisan tesis ini. Terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT beserta Nabi dan Rasulnya Muhammad SAW atas berkah dan rahmatnya kepada Penulis selama hidupnya.

2. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag. selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung. Yang selalu memotivasi mahasiswa agar menjadi pribadi yang berkualitas dan menjunjung tinggi nilai Islami.
3. Bapak Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag., selaku Direktur Program Pasca Sarjana UIN Raden Intan Lampung, sekaligus Pembimbing I.
4. Ibu Dr. Hj. Yetri, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana UIN Raden Intan Lampung.
5. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar dan penuh perhatian meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat dan bantuannya dengan sangat baik sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta Staf Karyawan di Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan di PPS UIN Raden Intan Lampung.
7. Seluruh Staf Administrasi dan juga seluruh karyawan perpustakaan PPS UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bantuannya kepada penulis.
8. Teman-teman Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2018 telah banyak memberikan bantuan dan dukungan semangat kepada penulis, semoga kita semua akan lebih sukses pada masa yang akan datang.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan tesis ini. Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Bandar Lampung, 02 September 2021  
Penulis

**Erly Rahmawati**  
NPM: 1886131012

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN SAMPUL .....	ii
PERSETUJUAN .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN TERBUKA .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	viii
MOTTO .....	ix
PERSEMBAHAN .....	x
RIWAYAT HIDUP .....	xi
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan peneltian.....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
A. Deskripsi Teori .....	10
1. Pelatihan .....	10
a. Pengertian Pelatihan .....	10
b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan .....	11
c. Tahapan-tahapan dalam Pelatihan .....	13
d. Aspek Penilaian Program Pelatihan .....	14
e. Jenis-jenis Pelatihan Guru Profesional.....	15



2. Pengalaman Mengajar .....	16
a. Pengertian Pengalaman Mengajar .....	16
b. Manfaat Pengalaman Mengajar .....	17
c. Aspek Penilaian Pengalaman Mengajar .....	18
3. Kinerja .....	21
a. Pengertian Kinerja .....	21
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	25
c. Standar Kinerja Guru .....	25
d. Fungsi Penilaian .....	30
e. Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam .....	31
4. Hubungan Pelatihan, Pengalaman Mengajar, dan Kinerja Guru .....	32
B. Penelitian yang Relevan.....	34
C. Kerangka teoritik.....	37
D. Hipotesis Penelitian .....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
C. Populasi dan Sampel .....	40
1. Populasi .....	40
2. Sampel Penelitian.....	41
3. Teknik Pengambilan Sampel .....	43
D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Ujicoba Instrumen .....	49
G. Teknik Analisis Data .....	56
1. Uji Prasyarat Analisis .....	56
2. Pengujian Hipotesis.....	59
H. Hipotesis Statistika .....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	64
A. Hasil Penelitian .....	64
1. Deskripsi Tempat Penelitian .....	64

2. Deskripsi Data Penelitian .....	66
a. Variabel Pelatihan Guru .....	67
b. Variabel Pengalaman Mengajar Guru .....	68
c. Variabel Kinerja Guru .....	70
3. Pengujian Persyaratan Analisis .....	71
a. Uji Normalitas .....	72
b. Pengujian Linieritas .....	73
c. Uji Multikolinieritas .....	74
d. Uji Heteroskedastisitas .....	75
4. Pengujian Hipotesis .....	76
a. Analisis Regresi Linier Berganda .....	76
b. Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	78
c. Uji simultan (Uji F) .....	78
d. Uji Parsial (Uji t) .....	79
B. Hasil Penelitian .....	80
BAB V PENUTUP .....	85
1. Kesimpulan .....	85
2. Saran .....	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebagai substansi yang diidentikkan dengan budaya dan kemajuan manusia, di berbagai belahan dunia sekolah telah mengalami perubahan yang sangat mendasar dalam periode globalisasi.<sup>1</sup> Pendidik adalah sosok yang memiliki kedudukan dan memegang peranan penting dalam pengajaran. Instruktur adalah salah satu penentu besar rendahnya kualitas hasil pembelajaran. Konsekuensinya, pendidik dituntut untuk bekerja pada kualitas dalam menyelesaikan kewajibannya untuk menjadi unggul.<sup>2</sup>

Pencapaian instruktur dalam siklus belajar sebagian besar ditentukan oleh pameran instruktur sebagai guru. Eksekusi adalah pelaksanaan pekerjaan, pelaksanaan pekerjaan, pencapaian pekerjaan, hasil atau pelaksanaan pekerjaan. Eksekusi dipengaruhi oleh faktor luar dan variabel interior. Faktor dari dalam adalah dorongan untuk bekerja, kewajiban terhadap penugasan, dan minat terhadap usaha tersebut. Sedangkan faktor luar adalah penghargaan terhadap tugas, keterbukaan untuk perbaikan, pertimbangan kepala sekolah, hubungan relasi antar pengajar, persiapan, musyawarah terarah, dan administrasi perpustakaan. Eksekusi pendidik adalah kemampuan seorang pengajar untuk menyelesaikan tugas belajar di sekolah atau madrasah dan bertanggung jawab

---

<sup>1</sup> Rijal Firdaos, Orientasi Pedagogik Dan Perubahan Sosial Budaya Terhadap Kemajuan Ilmu Pendidikan Dan Teknologi, *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 6, Mei 2015.

<sup>2</sup> Mulyasa, *Standar Kompetensi dan sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 101.



kepada siswa di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar siswa.<sup>3</sup> Eksekusi pendidik juga dapat ditampilkan dari seberapa besar kemampuan yang diperlukan terpenuhi. Keterampilan tersebut meliputi: “kemampuan instruktif, kemampuan karakter, keterampilan sosial, dan keterampilan ahli” (UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Keempat kemampuan instruktur ini merupakan satu kesatuan yang menggambarkan sosok total pendidik sebagai ahli di bidang kepelatihan.<sup>4</sup>

Realitas di Lapangan Eksekusi Pendidik Inilah konsekuensi dari tinjauan umum yang dipimpin oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) tentang eksekusi instruktur. Dengan mempelajari 16 dari 28 bidang yang direnungkan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidik belum berkembang secara fundamental (Kompas, 6 Oktober 2018). Pendidik pada umumnya tidak menunjukkan kemajuan, baik dalam hal edukatif, karakter, cakap, maupun sosial. Pendidik hanya dinamis di depan akreditasi, namun setelah lulus, kualitasnya benar-benar menurun.<sup>5</sup>

Pengajar yang memiliki pelaksanaan yang hebat dan ahli dalam melaksanakan rencana pendidikan memiliki atribut-atribut yang menyertainya: “merencanakan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mensurvei hasil belajar siswa”. Selain itu, untuk menggarap pameran seorang instruktur, penting untuk diberikan kesempatan atau kebebasan untuk mengembangkan seluruh kapasitas terpendamnya, misalnya dikenang untuk

---

<sup>3</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), h. 54.

<sup>4</sup> Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 52.

<sup>5</sup> Dendik Surya Wardana, “Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru”, *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol.01, No. (01), Januari 2013). h. 2

latihan kelas, persiapan dalam pembuatan prospektus, MGMP, seperti halnya sekolah dan sekolah lainnya. mempersiapkan. karena menjadi instruktur yang memiliki penguasaan dalam mengajar membutuhkan persekolahan, persiapan dan pengalaman. Untuk itu seorang instruktur pada dasarnya memiliki norma dasar.<sup>6</sup> Mempersiapkan di sini adalah jawaban yang tepat untuk masalah otoritatif, untuk lebih spesifik persiapan itu diusulkan untuk mengatasi kekurangan kemampuan. Untuk lebih mengembangkan eksekusi pertunjukan, instruktur harus memahami kebutuhan untuk mendapatkan data baru atau memperoleh kemampuan baru, dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan. Selanjutnya, pengajar merupakan sosok yang memegang peranan penting, khususnya dalam membentuk kepribadian siswa melalui peningkatan karakter dalam siklus belajar di sekolah. Melalui persiapan ini, pengajar dituntut untuk membangun kapasitas dan inspirasi pendidik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Selain persiapan, agar pembelajaran lebih berhasil juga mencakup pengalaman mendidik<sup>7</sup>. Pengalaman adalah semua yang telah diketahui tentang keberadaan. Semakin tinggi pengalaman dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin berbakat dan cepat mereka akan melakukan tugas itu. Semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang, semakin boros dan lebih luas pengalaman kerjanya, dan itu mempertimbangkan pelaksanaan yang diperluas. Oleh karena itu, pengalaman yang diperoleh pendidik

---

<sup>6</sup> Suyono dan Asep Jihad, *Bagaimana menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), h. 7

<sup>7</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2003), h. 197.

selama mengajar di sekolah tentu akan sangat berpengaruh dalam pencapaian hasil.

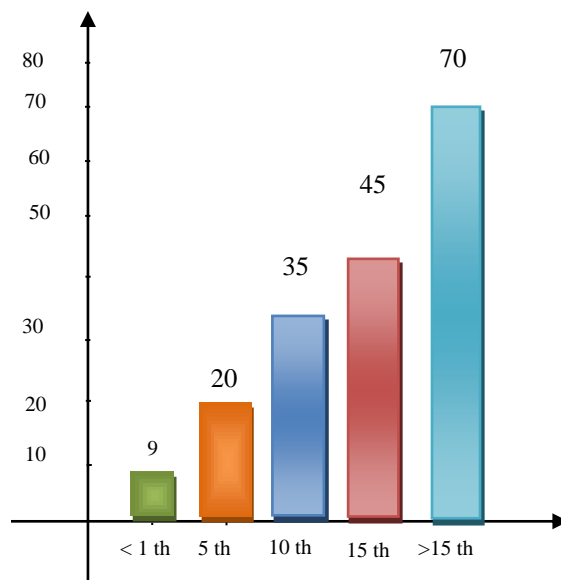
Pengalaman menunjukkan yang digerakkan oleh seorang pendidik berubah menjadi pencapaian hasil belajar yang akan dicapai oleh siswa. Instruktur yang memiliki pengalaman pertunjukan yang cukup pasti akan mengadakan pameran mereka di sekolah. Semakin banyak pengalaman seorang instruktur dalam mendidik, semakin banyak informasi yang dimiliki seorang pendidik. Semakin diperpanjang masa berfungsinya, pendidik diandalkan untuk memiliki wawasan dan informasi yang lebih banyak. Jadi jika instruktur sering pergi ke pelatihan dan bertemu atau memperpanjang masa kerjanya, ia harus dapat bekerja pada presentasi seorang pendidik.

Namun tidak demikian, berdasarkan hasil wawancara dengan sekretaris K3S Kecamatan Lemong Ibu Milarsih S.Pd kenyataan yang ditemui di lapangan ialah, banyak guru Sekolah Dasar Rata-rata menunjukan kinerja yang rendah terlihat dari saat proses pembelajaran guru sering datang terlambat, kemudian pada saat pembelajaran berlangsung guru tidak menggunakan perangkat pembelajaran seperti silabus, RPP, dan media pembelajaran. Pembelajaran berlangsung secara monoton dari tahun ke tahun dengan metode ceramah, tidak mengikuti kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah. Guru seolah tidak peduli dengan keberhasilan belajar siswa. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

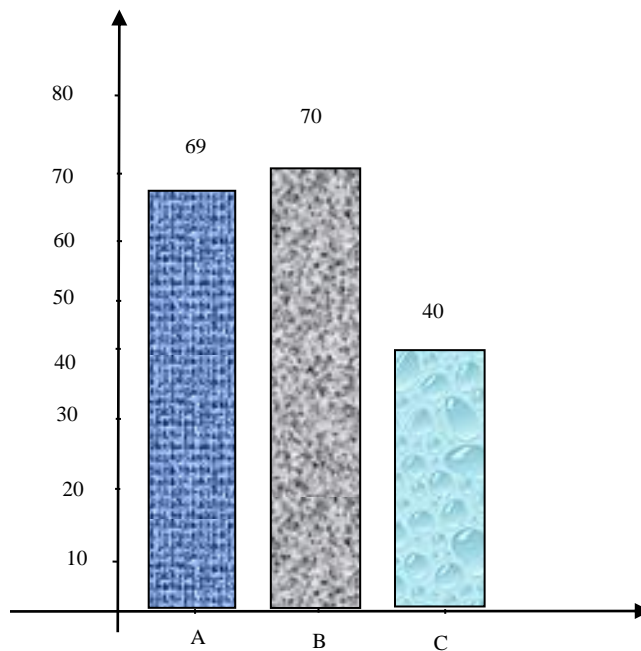
**Tabel 1.1 Data Prasurvey tentang Kinerja Guru**

No	Indikator Kinerja Guru	Pelaksanaan
1	Pengetahuan	Guru mengajar tidak menggunakan silabus dan RPP
2	Keterampilan	Guru mengajar secara monoton
3	Kedisiplinan	Guru sering data terlambat

Sekolah Dasar di Kabupaten Lemong terdiri dari 16 SD, Saat ini ada 179 tenaga pendidik yang mengajar. Sebagian besar pendidik menunjukkan lebih dari sepuluh tahun mengajar. Instruktur ini berasal dari berbagai yayasan instruktif. Masing-masing memiliki pengulangan persiapan yang bergantian, dan memiliki periode kerja alternatif atau pengalaman mengajar. Seperti yang terlihat pada Grafik dibawah ini:



*Grafik 1.1  
Data Masa Kerja Guru Di SD Sekecamatan Lemong*



Grafik 1.2  
Data Pelatihan Guru Di SD Sekecamatan Lemong

*Ket:*

- a. *Belum pernah mengikuti pelatihan*
- b. *Pernah mengikuti pelatihan*
- c. *Sering mengikuti pelatihan*

Mengingat informasi ini, peneliti perlu mengetahui tingkat perbedaan ini dan dampaknya terhadap pelaksanaan instruktur. Oleh karena itu, para ilmuwan tertarik untuk memimpin penelitian tentang dampak mempersiapkan dan menunjukkan pengalaman pada pelaksanaan pendidik di sekolah dasar di seluruh Kecamatan Lemong Pesisir Barat.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

1. Guru Sekolah Dasar Rata - rata menunjukkan kinerja yang rendah.

2. Pembelajaran berlangsung secara monoton dari tahun ke tahun dengan metode ceramah, tidak mengikuti kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah.
3. Guru seolah tidak peduli dengan keberhasilan belajar siswa.
4. Guru memiliki frekuensi pelatihan yang berbeda-beda.
5. Guru memiliki pengalaman mengajar yang berbeda-beda.

### **C. Pembahasan Masalah**

Mengingat keterbatasan penulis, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu pada variable: kinerja guru, pelatihan guru, dan pengalaman mengajar guru.

### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan diajukan adalah:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat?
2. Apakah ada pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat?
3. Apakah pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:



1. Untuk mengetahui tingkat signifikansi antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat.
2. Untuk mengetahui tingkat signifikansi antara pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat.
3. Untuk mengetahui tingkat signifikansi antara pengaruh pelatihan dan pengalaman secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian ini antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini digunakan untuk menambah keilmuan di bidang manajemen Pendidikan khususnya di sekolah dasar

b. Manfaat Praktis

- 1) Untuk meningkatkan prestasi belajar siswa melalui upaya perbaikan pembelajaran yang diberikan dari hasil dari pelatihan dan pengalaman mengajar guru di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat.
- 2) Memberi masukan kepada para guru di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat, bahwa untuk meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan pelatihan dan pengalaman mengajar

### 3) Bagi peneliti

Mendapatkan keilmuan langsung terhadap keadaan dan fenomena yang terjadi pada aspek lapangan terutama pada pelatihan, pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di SD Se-Kecamatan Lemong Pesisir Barat.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Pelatihan**

###### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan guru dan pengalaman mengajar guru merupakan bagian penting dari sistem pendidikan, oleh karena itu diperlukan program pelatihan baru bagi guru untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru serta untuk mendukung pengembangan profesional mereka.<sup>8</sup>

Secara umum pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien.<sup>9</sup> Sedangkan dalam konteks pendidikan pelatihan merupakan kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan sebelumnya dalam rangka meningkatkan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai guru baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, propinsi, nasional maupun internasional.<sup>10</sup> Jadi dapat disimpulkan pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan

---

<sup>8</sup> Selma Akalin, Effects of Classroom Management Intervention Based on Teacher Training and Performance Feedback on Outcomes of Teacher-Student Dyads in Inclusive Classrooms, *Journal of Ankara University*, (2015).

<sup>9</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012), h. 85

<sup>10</sup> Marselur, *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasi*, (Jakarta: Indeks, 2011), h. 96.

pengetahuan dan kemampuan seorang guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi sekolah.

**b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Secara umum tujuan pelatihan guru dinyatakan oleh Moekijat: 1993 dalam bukunya Fatah Syukur: 2012 adalah untuk penambahan pengetahuan, keterampilan, dan perbaikan sikap dari peserta pelatihan. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, perilakunya menjadi efektif dan guru akan menjadi lebih berkompeten.<sup>11</sup> Pelatihan juga memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas sebuah sekolah. Pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang mengubah perilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa.<sup>12</sup> Adapun manfaat diselenggarakan program pelatihan bagi sekolah yaitu:<sup>13</sup>

- 1) Peningkatan produktivitas kerja sekolah sebagai keseluruhan
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan;

---

<sup>11</sup> *Op. cit* ..., h. 90.

<sup>12</sup> Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 61.

<sup>13</sup> *Op. cit*..., h. 92-93

- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat;
- 4) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif;
- 5) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi;
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif;
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional.

Manfaat pelatihan bagi guru:

- 1) Membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik;
- 2) Meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya;
- 3) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional;
- 4) Timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya;
- 5) Peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stress, frustrasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri;
- 6) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual;
- 7) Meningkatkan kepuasan kerja;

- 8) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang;
- 9) Makin besarnya tekad guru untuk lebih mandiri;
- 10) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

**c. Tahapan-tahapan dalam Pelatihan**

Terdapat tiga tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan, yakni:<sup>14</sup>

- 1) Penentuan kebutuhan pelatihan (*assessing training needs*) Pada tahapan ini lebih sulit menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan bagi para pekerja yang ada daripada mengorientasikan para pegawai yang baru. Tujuan penentuan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui atau menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.
- 2) Mendesain program pelatihan (*designing a training program*) Ketepatan metode dalam suatu pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan. Terdapat dua jenis sasaran pelatihan, yakni *knowledge-centered objectives* dan *performan cecentered objectives*. Pada jenis pertama, biasanya berkaitan dengan penambahan

---

<sup>14</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003). h. 204-209.



pengetahuan, atau perubahan sikap. Sedangkan jenis yang kedua mencakup syarat-syarat khusus yang berkisar pada metode atau teknik, syarat-syarat penilaian, perhitungan, perbaikan, dan sebagainya.

- 3) Evaluasi efektifitas program pelatihan (*evaluating training program effectiveness*) Supaya lebih efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pekerja harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru, dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan. Tujuan dari tahapan ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaransasarannya yang telah ditetapkan.

**d. Aspek Penilaian Program Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan supaya dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Pengalaman mengikuti kegiatan pelatihan atau peningkatan kompetensi yang mendukung pelaksanaan tugas sebagai guru (seperti yang dilaksanakan

oleh LPMP, P4TK, MGMP, KKG, dinas pendidikan, PT, dan asosiasi profesi). Adapun aspek yang dinilai dalam pelatihan:<sup>15</sup>

- 1) Lama pelatihan, Semakin lama guru mengikuti pelatihan maka kemampuan dan keterampilan guru akan bertambah sehingga dapat menunjang peningkatan proses pembelajaran.
- 2) Relevansi antara materi pelatihan dengan program studi Pelatihan akan berperan besar dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru apabila terdapat relevansi antara pelatihan yang diikuti dengan kebutuhan dan keadaan guru serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- 3) Penyelenggara pelatihan, Penyelenggara pelatihan yang diikuti guru meliputi penyelenggara dari tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional.
- 4) Tingkat pelatihan, Tingkat pelatihan yang diikuti guru meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional.

**e. Jenis-jenis Pelatihan Guru Profesional**

Berikut adalah 10 Pelatihan bagi guru yang wajib ada di sekolah, pelatihan ini dilaksanakan selama satu tahun berjalan:

1. Pelatihan *Time Works & Leadership dan Problem Solving*
2. Pelatihan Pengembangan Kurikulum
3. Pelatihan Strategi Pengelolaan Kelas Kreatif
4. Pelatihan *Ice Breaking* Pembelajaran

---

<sup>15</sup> Yuliani Nurani Sujiono, *Mengajar dengan Portofolio*, (Jakarta: Indeks, 2010), h. 95.

5. Pelatihan *Public Speaking for Teacher*
6. Pelatihan Pemanfaatan Teknologi dan Internet sebagai media pembelajaran
7. Pelatihan Motivasi Pengembangan Diri.
8. Pelatihan *Parenting for Teacher*.
9. Pelatihan Penulisan dan Pengembangan Budaya Literasi (PTK, Nulis Buku, Artikel, dll)
10. Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran Kreatif.

## 2. Pengalaman Mengajar

### a. Pengertian Pengalaman Mengajar

Secara umum pengalaman adalah apa yang sudah dialami dalam kurun waktu yang lama.<sup>16</sup> Pengalaman adalah apa yang kita lakukan dan pikirkan dalam perjalanan waktu.<sup>17</sup> Sedangkan Mengajar merupakan profesi yang banyak dikenal yang praktiknya terbuka bagi semua yang ingin berjuang untuk mencapai tujuannya dan menguasai persyaratan untuk mencapai praktik yang kompeten. Praktik manajemen kelas yang diadopsi guru telah terbukti berhubungan dengan pengalaman mengajar mereka selama bertahun-tahun.<sup>18</sup> Jadi pengalaman mengajar adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan

---

<sup>16</sup> Suwardi Notosudirjo, *Kosakata Bahasa Indonesia*, (Yogyakarta: Kanisius, 1990), h. 289.

<sup>17</sup> Uhar Suharsaputra, *Menjadi Guru Berkarakter*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), h. 10

<sup>18</sup> Jean-Louis Berger, "Teaching Experience, Teachers' Beliefs, and Self-Reported Classroom Management Practices: A Coherent Network" *Journal of Swiss Federal Institute for Vocational Education and Training*, (2018).

/atau kelompok masyarakat penyelenggaraan pendidikan).<sup>19</sup> pengalaman mengajar adalah segala sesuatu yang pernah dialami oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik di sekolah, yang berkenaan dengan kurun waktu tertentu. Jika guru yang bersangkutan pindah kerja pada satuan pendidikan lainnya yang dibuktikan dengan surat keterangan dari satuan pendidikan sebelumnya maka harus didukung dengan bukti pendukung seperti RPP sebelumnya, SK penugasan dalam membimbing siswa atau membina ekstrakurikuler pada saat guru tersebut bertugas di sekolah itu.<sup>20</sup>

#### **b. Manfaat Pengalaman Mengajar**

Jika seorang guru memiliki sikap positif terhadap profesinya, dia akan menghargai profesinya dan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan misinya.<sup>21</sup> Sumber utama keyakinan guru adalah pengalaman mereka.<sup>22</sup> Seorang guru yang memiliki pengalaman mengajar yang baik akan lebih mudah melaksanakan proses belajar mengajar di kelas.<sup>23</sup> Manfaat yang dapat diperoleh guru dari pengalaman mengajar, yaitu:

---

<sup>19</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 93

<sup>20</sup> Marselur, *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasi ...*, h. 97

<sup>21</sup> A. Ambusaidi and K. Al-Farei, "Investigating Omani Science Teachers' Attitudes Towards Teaching Science: the Role of Gender and Teaching Experiences" *Journal of Ministry of Science and Technology*, Taiwan (2015)

<sup>22</sup> Marzieh Khademi, The Relationships among Sources of Teacher Pedagogical Beliefs, Teaching Experiences, and Student Outcomes, *International Journal of Applied Linguistics & English* Vol. 4 No. 2 (2015).

<sup>23</sup> Manuel Soriano-Ferrer, Impact of teaching experience with ADHD on knowledge, self-efficacy and teacher stress, *Journal of Universidad de Valencia*, (2020).

- 1) Mampu menyusun persiapan mengajar dengan tepat dan cepat
- 2) Mudah beradaptasi dengan siswa.
- 3) Responsive terhadap masalah-masalah pengajaran terutama yang berkaitan dengan proses belajar-mengajar.
- 4) Fleksibel dalam menggunakan media pembelajaran.
- 5) Mudah memacu siswa untuk berprestasi.

Banyak hal yang dapat diperoleh guru melalui pengalaman-pengalamannya, baik yang berhubungan kemampuan mengajarnya maupun yang berhubungan dengan penguasaan guru terhadap materi pelajaran.<sup>24</sup>

### c. Aspek Penilaian Pengalaman Mengajar

Peran pendidik adalah sebagai teman, model, motivator dan fasilitator dapat membuat anak senang bersekolah dan menghasilkan proses pembelajaran yang bermakna. Dengan demikian, kemauan dan kemampuan sangat dibutuhkan baik secara fisik (kondisi prima) maupun intelektual. Profesionalisme ini harus dilihat sebagai proses yang berkelanjutan.<sup>25</sup>

Masa kerja dalam melaksanakan tugas sebagai guru pada satuan pendidikan tertentu yang dibuktikan dengan SK dari lembaga yang berwenang. Diukur berdasarkan lamanya mengajar (tahun) merupakan faktor penting yang dipertimbangkan untuk menentukan kualitas

---

<sup>24</sup> Christina, *Pengalaman Sebagai Suatu Proses*, (Bandung: Rosda Karya, 1991), h. 15-16.

<sup>25</sup> Risky Setiawan, "The Influence of Income, Experience, and Academic Qualification on the Early Childhood Education Teachers' Creativity in Semarang, Indonesia" *Journal of Institute of Education Veteran Semarang, Indonesia*, (2017).

keprofesionalan seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya. Adapun aspek yang dinilai yaitu:<sup>26</sup>

1) Lama waktu atau masa kerja

Masa kerja dihitung selama seseorang menjadi guru. Bagi guru PNS, masa kerja dihitung mulai dari diterbitkannya surat keterangan melaksanakan tugas berdasarkan SK CPNS., maka masa kerja dihitung selama guru mengajar yang dibuktikan dengan surat Keputusan dari Sekolah berdasarkan surat pengangkatan dari yayasan.

Pengalaman mengajar guru menjadi perhatian penting dalam sertifikasi melalui jalur penilaian portofolio. Apabila guru memiliki jam terbang tinggi berarti guru tersebut lebih lama bersentuhan dengan dunia profesionalnya. Oleh karena itu, semakin lama pengalaman mengajar seorang guru maka semakin tinggi pula bobot skor yang akan diperolehnya. Namun bagi guru junior yang belum mempunyai jam terbang tinggi dapat menambah jam terbang mengajar di sekolah lain. Ini akan dimasukkan dalam komponen kinerja profesional.<sup>27</sup>

Adapun cara mengukur jam wajib mengajar guru menurut UUGD (Undang-undang Guru dan Dosen) dan Permendiknas, jumlah jam wajib mengajar guru adalah 24 jam tatap muka. Jika guru tersebut tidak dapat memenuhi jumlah jam wajib mengajar,

---

<sup>26</sup> Yuliani Nurani Sujiono, *Mengajar dengan Portofolio ...*, h. 93

<sup>27</sup> Bedjo Sujanto, *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raih Asa Sukses (Imprint Penebar Swadaya Grup, 2009), h. 46



misalnya untuk guru bahasa asing selain bahasa Inggris atau guru di daerah terpencil, guru dapat melakukan:

- a) Mengajar di sekolah lain yang memiliki izin operasional Pemerintah atau Pemerintah Daerah.
- b) Melakukan Team Teaching (dengan mengikuti kaidah-kaidah team teaching). Guru yang dengan alasan tertentu sama sekali tidak dapat memenuhi kewajiban mengajar 24 jam, misalnya guru yang mengajar di daerah terpencil, menurut Permendiknas No. 18 Tahun 2007 pasal 6 ayat (4), guru tersebut harus mendapat persetujuan tertulis dari Menteri Pendidikan Nasional atau pejabat yang ditunjuk.<sup>28</sup>

## 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.<sup>29</sup> Semakin lama seorang guru memenuhi tugas mengajar, semakin tinggi pula penguasaan dalam melakukan tugas mengajar.

---

<sup>28</sup> Suyatno, *Panduan Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Indeks, 2008), h. 11

<sup>29</sup> Reni Ramadhani, *Jurnal: Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Guru*, Surabaya: 2014, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEISIA)

### 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan disini maksudnya adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

## 3. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dalam peran didefinisikan sebagai hasil dan perilaku yang secara resmi dibutuhkan yang secara langsung melayani tujuan organisasi.<sup>30</sup> kinerja memiliki arti yang lebih luas, tidak hanya mencakup hasil pekerjaan, tetapi juga bagaimana pekerjaan itu diproses.<sup>31</sup> Tujuan pendidikan tidak lagi terbatas pada kebutuhan manusia dan kebutuhan hidup saat ini, tetapi juga mencakup menyikapi dan merefleksikan bagaimana mengembangkan keterampilan dan kapasitas manusia serta kebutuhan masa depan.<sup>32</sup> Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi

---

<sup>30</sup> Jessica Van Wingerden, The Impact to Personal Resources And Job Crafting Interventions On Work Engagement And Performance, *Journal Of Erasmus University Rotterdam*, (2015).

<sup>31</sup> H. Muhammad Arifin, The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance, *Journal of School of Communication, Muhammadiyah Jayapura Abepantai street Kota Jayapura, Papua, Indonesia*. Vol. 8, No. 1 (2015)

<sup>32</sup> Khairi Saleh Shakuna, "The Effect of School Administration and Educational Supervision on Teachers teaching performance: Training Programs as a Mediator Variable" *Journal Of Management and Science University in Malaysia (MSU)*, (2016)

kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimiliki. Sehubungan dengan pengertian tersebut, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut, juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.<sup>33</sup> Kinerja guru yang rendah menyebabkan kerugian besar dalam bentuk karir akademis siswa yang secara umum menunjukkan efek jangka panjang pada industri pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru memiliki kepentingan sentral dalam industri pendidikan yang perlu diperhatikan oleh para akademisi maupun praktisi.<sup>34</sup> penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.<sup>35</sup> Kualitas kinerja guru akan menentukan kualitas output pendidikan karena guru terlibat langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar di sekolah sebagai lembaga pendidikan.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> A. Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2000), h. 67

<sup>34</sup> Sitti Hartinah, Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia, *Journal of Universitas Pancasakti* (2019).

<sup>35</sup> Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013), h. 88

<sup>36</sup> Nasrun Nasution, "The Effect of Incentive Reward, School Principal Leadership, Work Motivation on the Performance of Senior High School Teachers in Medan" *Journal of education*, (2017).

Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran atau KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar.<sup>37</sup>

#### 1) Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan penjabaran operasional dari kurikulum, sedangkan aplikasi dari perencanaan akan terlihat dalam kegiatan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran, terutama sebagai alat proyeksi kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan selama pembelajaran. Fungsi perencanaan pembelajaran sebagai pedoman atau panduan kegiatan menggambarkan hasil yang akan dicapai, sebagai alat control dan evaluasi. Bentuk perencanaan pembelajaran adalah silabus pembelajaran dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).<sup>38</sup>

#### 2) Pelaksanaan Pembelajaran

Pembelajaran pada hakikatnya adalah proses sebab akibat. Guru sebagai pengajar merupakan penyebab utama terjadinya proses pembelajaran siswa, meskipun tidak semua perbuatan belajar siswa merupakan akibat guru yang mengajar. Oleh sebab itu, guru sebagai figur sentral, harus mampu menetapkan strategi

---

<sup>37</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan ...*, h. 137.

<sup>38</sup> Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (bandung: Mulia Mandiri Pres, 2008), h. 581

pembelajaran yang dapat sehingga dapat mendorong terjadinya perbuatan siswa yang aktif, produktif dan efisien.<sup>39</sup>

### 3) Penilaian Hasil Belajar

“Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan” (Rusman, 2010: 81). Penilaian (*assessment*) adalah penerapan berbagai cara dan penggunaan beragam alat penilaian untuk memperoleh informasi tentang sejauh mana hasil belajar peserta didik atau ketercapaian kompetensi (rangkaiian kemampuan) peserta didik. Penilaian menjawab pertanyaan tentang sebaik apa hasil atau prestasi belajar seorang peserta didik. Hasil penilaian dapat berupa nilai kualitatif (pernyataan naratif dalam kata-kata) dan nilai kuantitatif (berupa angka). Dengan demikian dapat dimengerti bahwa sesungguhnya penilaian hasil belajar adalah proses mengukur dan menilai terhadap suatu objek dengan menampilkan hubungan sebab akibat diantara faktor yang mempengaruhi objek tersebut.

Tujuan evaluasi (penilaian) adalah untuk melihat dan mengetahui proses yang terjadi dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran memiliki 3 hal penting yaitu, input, transformasi dan output. Input adalah peserta didik yang telah dinilai

---

<sup>39</sup> Sanjawa W, Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan, (Jakarta: kencana Prenada Media, 2008), h. 217

kemampuannya dan siap menjalani proses pembelajaran. Transformasi adalah segala unsur yang terkait dengan proses pembelajaran yaitu; guru, media dan bahan belajar, metode pengajaran, sarana penunjang dan sistem administrasi. Sedangkan output adalah capaian yang dihasilkan dari proses pembelajaran.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Seseorang guru seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S1 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata pelajaran ampuannya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi guru sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi guru hendaknya memiliki motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

#### **c. Standar Kinerja Guru**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain:<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Supardi, *Op Cit...*, h. 50



- 1) lingkungan
- 2) karakteristik individu
- 3) karakteristik organisasi
- 4) karakteristik pekerjaan

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan dan nilai-nilai serta sikap. Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi:<sup>41</sup>

- 1) Pengetahuan

Pengetahuan disini adalah kemampuan akademik yang berkaitan dengan penguasaan tingkat pendidikan dan penguasaan kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substansi, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Supardi, *Op Cit...*, h. 49

<sup>42</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 101

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Kemampuan mengajar berarti kemampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran serta menggunakan konsep dan metode yang menarik sehingga siswa mampu menangkap dan memahami materi yang disampaikan oleh guru dengan baik. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensi yang dimiliki.

## 2) Keterampilan

Keterampilan sangat diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Keterampilan yang harus dimiliki meliputi:

- a) keterampilan dalam mengelola interaksi kelas, terutama keterampilan dalam memicu dan memelihara ketertiban peserta didik dalam proses pembelajaran;
- b) keterampilan dalam melaksanakan pembelajaran dengan alat bantu (media) yang sesuai dengan tujuan, kondisi

peserta didik, dan tuntutan situasi serta lingkungan (konteks pembelajaran);

- c) keterampilan dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan mengintegrasikan kegiatan yang dapat membentuk dampak pengiring berupa kecakapan hidup (*life skill*);
- d) keterampilan untuk merencanakan kegiatan yang dapat menyiapkan fisik dan mental peserta didik untuk memulai belajar;
- e) keterampilan dalam menangani pertanyaan dan respon peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung.<sup>43</sup>

### 3) Sistem penempatan dan unit variasi pengalaman

Pengalaman guru adalah seberapa besar pengalaman yang telah dijalani oleh guru yang dapat meningkatkan kinerjanya.

### 4) Pengalaman

Pengalaman merupakan kumpulan dari berbagai peristiwa dan kejadian yang dialami. Semakin tinggi dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka semakin terampil dan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, serta me-mungkinkan peningkatan kinerja

---

<sup>43</sup> Sumardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP: Model dan Implementasinya untuk Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Depublish, 2016), h. 147.

#### 5) Kemampuan praktis

Kemampuan guru yang memadai, akan terwujud jika guru merasa terdorong dalam dirinya untuk selalu meningkatkan kemampuannya secara terus menerus dan kemampuan itu harus diwujudkan dalam penampilan kerja yang dilaksanakan khususnya dalam proses belajar mengajar.

#### 6) Kualifikasi

Dalam Kamus Besar bahasa Indonesia, definisi kualifikasi adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu.<sup>44</sup> Dalam dunia pendidikan, kualifikasi diartikan sebagai keahlian atau kecakapan khusus dalam bidang pendidikan, baik sebagai pengajar mata pelajaran ataupun administrasi pendidikan. Guru profesional harus memenuhi kriteria dari segi kualifikasi dan kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat profesional. Artinya, guru pada tiap satuan pendidikan harus memenuhi kualifikasi akademik dengan bidang keilmuan yang relevan dengan bidang studi yang mereka ajarkan sekolah tempat mengajar.

#### 7) Hasil pekerjaan

Hasil pekerjaan yang dimaksudkan disini adalah prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam

---

<sup>44</sup> Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2001), h. 603.

melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau output yang semakin meningkat kualitasnya.

#### 8) Pengembangan

Pengembangan profesional pada guru diharapkan guru dapat mengembangkan profesinya yang dilandasi penguasaan dasar-dasar profesional guru dalam kegiatan pembelajaran terhadap peserta didik di dalam maupun di luar kelas. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan besarnya tuntutan terhadap profesi guru yang utamanya ditekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan.

#### **d. Fungsi Penilaian**

Kinerja Guru Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan Kemdiknas (2010) berikut ini.

- 1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah. Dengan demikian, profil kinerja yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat digunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.

2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah yang dilakukan pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.<sup>45</sup>

#### e. **Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam**

Penilaian kinerja guru ditentukan sesuai dengan kemampuan guru merencanakan dan membuat persiapan, menguasai materi, menguasai metode, mengelola dan mengevaluasi siswa.<sup>46</sup> Penilaian kinerja dalam pandangan Islam merupakan persoalan penting dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi. Allah swt memberikan dorongan untuk memberikan dorongan untuk memberikan intensif bagi yang mampu menunjukkan kinerja yang baik dan optimal sebagaimana firman Allah:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَبَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala*

---

<sup>45</sup> Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru...*, h.89

<sup>46</sup> Erni Ratna Dewi, Patta Bundu, Suradi Tahmir, “The Effect of Emotional Intelligence, Competence and Interpersonal Communication on the Performance of Senior High School Teachers Through Achievement Motivation in Makassar, Indonesia” *Journal of education* (2016).

*yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. An Nahl: 97).*

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Khalifah Ali ra memberikan wasiat kepada pegawainya:

*“janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan orang yang berbuat jelek, karena itu akan mendorong orang berbuat baik senang menambah kebaikan dan sebagai pembelajaran orang yang berbuat jelek”.*

Jadi guru yang menunjukkan kinerja yang baik, bisa diberikan 30 bonus atau intensif guna memberikan apresiasi terhadap kinerjanya.<sup>47</sup>

#### **4. Hubungan Pelatihan, Pengalaman Mengajar, dan Kinerja Guru**

Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Menilai kinerja guru merupakan bagian penting dari fungsi manajemen yang perlu dilakukan agar dapat mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, sekaligus memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara maksimal. Menilai kinerja guru adalah merupakan suatu proses untuk menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu.<sup>48</sup> Di samping itu, untuk

---

<sup>47</sup> Rudlof Kempa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, daya Tahan Stres Kerja dengan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Ombak (Anggota IKAPI), 2015), h. 10

<sup>48</sup> *Ibid.* h. 10

meningkatkan kinerja seorang guru perlu diberi peluang atau kesempatan dalam mengembangkan segala potensinya, karena menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik memerlukan pelatihan dan pengalaman. Pelatihan disini harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan.

Peran guru yang begitu besar dalam pendidikan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Seorang guru tidak hanya dituntut memiliki kemampuan dan prestasi dalam mengajar. Pengalaman mengajar merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman kerja yang dimiliki seorang guru menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh peserta didik sehingga tujuan yang akan diraih oleh sekolah dapat tercapai.<sup>49</sup>

Semakin banyak pengalaman mengajar guru, maka semakin banyak pula pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki. Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalamannya. Jadi, idealnya apabila frekuensi pelatihan, dan pengalaman mengajar guru semakin meningkat, maka seharusnya ada peningkatan pula dalam profesionalisme guru. Semakin tinggi dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka semakin terampil dan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam

---

<sup>49</sup> Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 38



pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, serta memungkinkan peningkatan kinerja. Dengan demikian, pengalaman yang diperoleh guru selama mengajar di sekolah tentu akan sangat berpengaruh dalam suatu pencapaian hasil.<sup>50</sup>

## **B. Penelitian yang Relevan**

Berdasarkan kajian peneliti terhadap penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa uraian literatur yang akan peneliti gunakan sebagai referensi penelitian yaitu:

1. Tesis yang berjudul “*Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Daerah Binaan IV Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang*” yang ditulis oleh Rizki Umi Nurbaeti Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Penelitian ini menghasilkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar di Daerah Binaan IV Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang.<sup>51</sup>

Perbedaan penelitian Rizki dengan penelitian ini yaitu variabel y nya pada penelitian Rizki variabel y nya Profesionalisme guru dan pada penelitian ini adalah kinerja guru.

---

<sup>50</sup> Eliyanto dan Udik Budi Wiowo, Jurnal: Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme

<sup>51</sup> Rizki Umi Nurbaeti, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar

2. Jurnal Publikasi yang ditulis oleh Darmini Fakultas Ilmu Keguruan dan Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul *“Pengaruh Profesionalisme Guru dan Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru SMP N Gombang Cawas Klaten”*. Hasil penelitian ini adalah Adanya pengaruh profesionalisme guru dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Gombang Cawas Klaten<sup>52</sup>

Perbedaan penelitian Darmini dengan penelitian ini yaitu pada penelitian ini melihat pengaruh profesionalisme guru dan pengalaman mengajar sedangkan dalam penelitian ini melihat pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar.

3. Tesis dengan judul *“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Guru IPS di MAN Tulungagung”* yang ditulis oleh Finadiaul Fitria Program Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.<sup>53</sup>

Hasil dari penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan dan pengalaman Mengajar memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Kompetensi Guru IPS di MAN Tulungagung.

---

<sup>52</sup> Darmini, pengaruh Profesionalisme Guru dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja pada Guru SMP N Gombang Cawas Klaten, *Jurnal* (Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012), h. 4

<sup>53</sup> Finadiaul Fitria, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Guru IPS di MAN Tulungagung, *Tesis*, (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2015), h. xix

Perbedaan penelitian Finadiaul dengan penelitian ini yaitu pada penelitian Finadiaul variabel y nya kompetensi guru dan pada penelitian ini kinerja guru.

4. Jurnal Publikasi yang ditulis Eliyanto dan Udik Budi Wibowo Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “*Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa jenjang pendidikan dan pelatihan masing-masing memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap profesionalisme guru. Sedangkan pengalaman mengajar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Selanjutnya jenjang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar secara bersama-sama memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap profesionalisme guru.<sup>54</sup>

Perbedaan penelitian Eliyanto dan Udik dengan penelitian ini adalah pada penelitian Eliyanto dan Udik variabel y nya profesionalisme guru dan pada penelitian ini variabel y nya kinerja guru.

Keempat penelitian terdahulu tersebut tidak sama persis dengan masalah yang akan diteliti atau dengan kata lain penelitian terdahulu tersebut belum secara khusus membahas mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru, sehingga berdasarkan

---

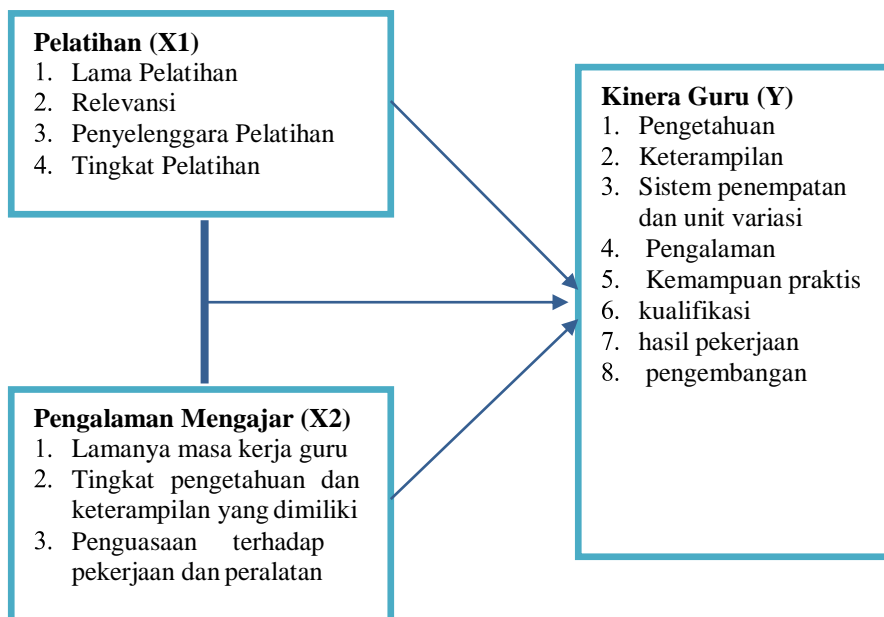
<sup>54</sup> Eliyanto dan Udik Budi Wibowo, Pengaruh Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, *Jurnal* (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), h. 36

pertimbangan dan kaidah-kaidah penelitian ilmiah maka berpendapat rencana penelitian ini layak diteruskan dalam proses penelitian.

### C. Kerangka Teoritik

Kerangka pemikiran dapat dibuat berupa skema sederhana yang menggambarkan secara singkat proses pemecahan masalah yang dikemukakan dalam penelitian dalam penelitian. Skema tersebut menjelaskan mekanisme kerja factor-faktor yang timbul secara singkat. Dengan demikian gambaran jalannya penelitian yang penulis lakukan dapat mengetahui secara terarah dan jelas. Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka penelitian dengan pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap kinerja guru dapat penulis paparkan sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Kerangka Berpikir Penelitian: Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>55</sup> Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Se-Kecamatan Lemong
2. Pengalaman mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Se-Kecamatan Lemong.
3. Pelatihan dan pengalaman mengajar berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Se-Kecamatan Lemong.

---

<sup>55</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 96

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Ambusaidi and K. Al-Farei, (2015), "Investigating Omani Science Teachers' Attitudes Towards Teaching Science: the Role of Gender and Teaching Experiences" *Journal of Ministry of Science and Technology*, Taiwan.
- Alsa, Asmadi, 2003, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang S Sulasmono and Krisma Widi Wardani, (2017), "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Peserta Faktor Penentunya," *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* 27, no. 2: 10.
- Cardoso, Gomes Faustino, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Dahlia Elisah Ritonga et al., (2020), "Pengaruh Pengalaman Mengajar, Etos Kerja Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sibolga," *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)* 2, no. 2: 126–38, <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i2.3388>.
- Darmini, 2012, *Pengaruh Profesionalisme Guru dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja pada Guru SMP N Gombang Cawas Klaten : Jurnal*, Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dwi Handayani, (2019), "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin," *Jurnal Ilmu Manajemen* 6, no. 2, 140–50, <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2001 *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa.
- Eliyanto dan Udik Budi Wiowo, 2013, *Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen: Jurnal*, Universitas Negeri Yogyakarta.

- Erni Ratna Dewi, (2016), Patta Bundu, Suradi Tahmir, "The Effect of Emotional Intelligence, Competence and Interpersonal Communication on the Performance of Senior High School Teachers Through Achievement Motivation in Makassar, Indonesia" *Journal of Education*.
- Fitria, Finadiaul, 2015, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Guru IPS di MAN Tulungagung: Skripsi*, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim,
- Hadi, Sutrisna, 2011, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset,
- Jean-Louis Berger, ,(2018), " Teaching Experience, Teachers' Beliefs, and Self-Reported Classroom Management Practices: A Coherent Network" *Journal Swiss Federal Institute for Vocational Education and Training*.
- Khairi Saleh Shakuna, (2016), "The Effect of School Administration and Educational Supervision on Teachers teaching performance: Training Programs as a Mediator Variable" *Journal Of Management and Science University in Malaysia (MSU)*.
- Kunandar, 2010, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Manuel Soriano-Ferrer, (2020, Impact of teaching experience with ADHD on knowledge, self-efficacy and teacher stress, *Journal Of Universidad de Valencia*.
- Marselur, 2011, *Sertifikasi Profesi Guru, Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasi*, Jakarta: Indeks.
- Marzieh Khademi, (2015), The Relationships among Sources of Teacher Pedagogical Beliefs, Teaching Experiences, and Student Outcomes, *International Journal of Applied Linguistics & English* Vol. 4 No. 2.
- Mulyasa, 2011, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Mulyasa, 2013, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset,
- Musfah, Jejen, 2011, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peralihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana.
- H. Muhammad Arifin, (2015), The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance, *Journal of School of Communication, Muhammadiyah Jayapura Abepantai street Kota Jayapura, Papua, Indonesia*. Vol. 8, No. 1.

- Jessica Van Wingerden, (2015), The Impact To Personal Resources And Job Crafting Interventions On Work Engagement And Performance, *Journal Of Erasmus University Rotterdam*.
- Nasrun Nasution, (2017), "The Effect of Incentive Reward, School Principal Leadership, Work Motivation on the Performance of Senior High School Teachers in Medan" *Journal of education*.
- Nela Ramadhanti, "Pengaruh Pengalaman Mengajar Dan Banyaknya Pelatihan Yang Pernah Diikuti Terhadap Kinerja Guru SD Se-Sekbin 1 Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes" (Thesis, Jawa Tengah, Universitas Negeri Semarang, 2019).
- Neolaka, Amos, 2014, *Metode: Penelitian dan Statistik*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Nurani, Sujiono Yuliani, 2010, *Mengajar dengan Portofolio*, Jakarta: Indeks,
- Nur Laila Mahmudah, "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di MTs N Karangawen Demak" (Thesis, Semarang, UIN Walisongo, 2017).
- Prabu, Mangkunegara A. Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosda Karya,
- Ramadhani, Reni, 2014, *Jurnal: Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Guru*, Surabaya:, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEISIA),
- Retno Prayitno, (2019), "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Profesional Guru Pada Mata Pelajaran IPS di SD Se-Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang," *Phinisi Integration Review* 2, no. 1: 081–090, <https://doi.org/10.26858/pir.v2i1.8095>.
- Risky Setiawan, (2017). "The Influence of Income, Experience, and Academic Qualification on the Early Childhood Education Teachers' Creativity in Semarang, Indonesia" *Journal of Institute of Education Veteran Semarang, Indonesia*.
- Riduwan dan Akdon, 2009, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, Bandung: Alfabeta,
- Sahari Sahari, (2018), "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Di SMAN I Likupang," *Jurnal Ilmiah Iqra'* 9, <https://doi.org/10.30984/jii.v9i1.599>.
- Selma Akalin, (2015). Effects of Classroom Management Intervention Based on Teacher Training and Performance Feedback on Outcomes of Teacher-Student Dyads in Inclusive Classrooms, *Journal of Ankara University*.



- Sitti Hartinah, (2019), Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia, *Journal of Universitas Pancasakti*.
- Sudijono, Anas, 2008, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Sudjana, 2005, *Metoda Statistika*, Bandung: Tarsito,
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta,
- Suharsaputra, Uhar, 2013, *Menjadi Guru Berkarakter*, Bandung: PT Refika Aditama,
- Sujanto, Bedjo, 2009, *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raih Asa Sukses (Imprint Penebar Swadaya Grup,
- Sumardi, 2016, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP : Model dan Implementasinya untuk Meningkatkan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Depublish,
- Supardi, 2014, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajagrafindo Persada,
- Suprihatiningrum, Jamil, 2014, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media,
- Suyatno, 2008, *Panduan Sertifikasi Guru*, Jakarta: Indeks,
- Suyono dan Asep Jihad, 2013, *Bagaimana menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*, Yogyakarta: Multi Presindo,
- Syukur, Fatah, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang : Pustaka Rizki Putra,
- Rijal Firdaos, (2015) Orientasi Pedagogik Dan Perubahan Sosial Budaya Terhadap Kemajuan Ilmu Pendidikan Dan Teknologi, *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 6.
- Trianto, 2010, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana,
- Umi, Nurbaeti Rizki, 2011, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Daerah Binaan IV Kecamatan Comal Kabupaten Pemalang: Skripsi*, Semarang: Universitas Negeri Semarang,